

**В. А. Мищенко,  
Л. В. Мищенко**

*Белорусский торгово-экономический  
университет потребительской кооперации  
г. Гомель, Республика Беларусь*

## **ЛИДЕРСТВО – ВАЖНЕЙШИЙ КОМПОНЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДСТВА**

Современная теория менеджмента уделяет повышенное внимание вопросам лидерства в организации. Этой тематике посвящается немалое количество исследований и публикаций.

Человек, желающий стать лидером, должен обладать определенными качествами, которые в различных ситуациях будут разными. Известно, что лидерским качествам можно научиться. Благодаря этим качествам человек приобретает авторитет, и сотрудники признают его лидером.

Первостепенная значимость лидерства для эффективности руководства, его позитивное и негативное воздействие на управление персоналом придают задаче влияния на этот феномен особую практическую важность. Сама же задача нередко формулируется как управление лидерством, хотя такая формулировка далеко не бесспорна. Среди специалистов до сих пор не завершена дискуссия о том, является формирование лидерства управляемым или это стихийный в своей основе процесс. Лидерство встречается везде, где есть устойчивое объединение людей. Несмотря на кажущуюся простоту этого понятия, в современной науке при наличии общности исходных позиций различных авторов лидерство характеризуется неоднозначно.

Лидерство отличается от руководства, которое предполагает достаточно жесткую и формализованную систему отношений господства – подчинения. Лидер – это символ общности и образец поведения группы. Он выдвигается, как правило, снизу, преимущественно стихийно и принимается последователями.

Людей, имеющих власть в организации, можно разделить на три категории: формальный руководитель, неформальный лидер и формальный лидер. Формальный лидер имеет полный набор инструментов влияния, следовательно, имеет больший шанс на успех.

Анализ природы лидерства показывает, что оно проистекает из определенных потребностей людей и их объединений, которые и призваны удовлетворять лидеры. Более детально природу лидерства раскрывают его различные теории.

Теория черт объясняет феномен лидерства выдающимися качествами человека, такими, как ум, воля, целеустремленность, организаторские способности, компетентность и др. Согласно концепциям харизматического лидерства, последователи испытывают вдохновение от лидера и стремятся во всем ему подражать. В факторно-аналитической теории вводится понятие целей и задач, связанных с конкретной ситуацией, которые формируют стиль поведения лидера. Разработчики ситуационной теории исходили из того, что конкретные обстоятельства определяют отбор лидера и детерминируют его поведение. Теория конституентов признает роль последователей решающей в феномене лидерства. Психологические теории описывают, как внутренние побуждения человека к занятию руководящих позиций влияют на становление, характер и направленность лидера.

Значимость лидерства для руководства организацией поднимает вопрос о влиянии на данное явление. Лидерством необходимо управлять (насколько это возможно), т. е. выделять лидеров, развивать конструктивных и устранять деструктивных лидеров.

Важная роль отводится лидеру в создании и управлении организационной культурой. В зависимости от типа организационной культуры лидер выполняет различные функции.

Эффективность лидерства непосредственно связана со способностью лидеров руководить организационной и межличностной коммуникацией, воздействуя на ее характер.

Роль лидера в управлении персоналом определяется его усилиями по отбору достойных претендентов на членство в рабочей группе, он должен направлять групповую энергию на решение организационных целей. Лидерство также находит выражение в воздействии на членов группы, побуждает их проявлять свои сильные личностные качества и сдерживать проявление слабых черт характера. Результативность работы лидера проявляется в его способностях управлять социальными конфликтами. Управление социальным конфликтом складывается из последовательной деятельности лидера, стремящегося конструктивно повлиять на ситуацию, вызвавшую конфликт, на участников конфликта и характер взаимодействия всех заинтересованных субъектов. В зависимости от характера конфликта и особенностей его участников лидер, старающийся управлять конфликтом, может выбрать роль посредника или судьи.

Стратегия развития организации и эффективность лидерства связаны с объективными и субъективными возможностями лидера, его способностью, во-первых, управлять коалициями, во-вторых, создавать и укреплять отношения сотрудничества и партнерства с организациями, взаимодействие с которыми становится существенным фактором эффективной деятельности организации.

Незаменимая роль лидера в осуществлении изменений состоит в определении идеи нововведений, формировании на ее основе целей, общности видения и стратегии изменений.

В малых группах, основанных на непосредственных контактах их членов, институционализация лидирующих позиций может не происходить. Здесь на первый план выдвигаются индивидуальные качества личности, ее способность объединить группу, повести ее за собой. В крупных же объединениях, эффективность коллективных действий которых требует четкой функционально-ролевой дифференциации и специализации, а также оперативности управления и жесткости подчинения, институционализация и формализация (официальное закрепление) лидирующих позиций, наделение их сравнительно большими властными полномочиями обязательны.

Именно к такому типу объединений относится современное производство. В нем преследуются определенные, достаточно стабильные цели, реализация которых требует слаженности действий многих людей, их координации и регулирования на основе разделения труда.

В силу этого в трудовых организациях обязательна институционализация лидерства, его конституирование в руководство, которое, опираясь на властные позиции, выходит на передний план управления.

Анализ природы лидерства показывает, что оно проистекает из определенных потребностей людей и их объединений, которые и призваны удовлетворять лидеры.

Быть менеджером и быть лидером в организации – это не одно и то же. Менеджер в своем влиянии на работу подчиненных и построении отношений с ними прежде всего использует и полагается на должностную основу власти и источники, ее питающие. Лидерство как специфический тип отношений управления основывается больше на процессе психологического воздействия. Этот процесс является гораздо более сложным, требующим высокого уровня взаимозависимости его участников. В отличие от собственно управления лидерство предполагает наличие в организации последователей, а не подчиненных. Собственно отношения «начальник – подчиненный», свойственные традиционному взгляду на управление, заменяются отношениями «лидер – последователь».

В зависимости от направленности влияния на реализацию целей организации лидерство делится на следующие виды:

- конструктивное (функциональное), т. е. способствующее осуществлению целей организации;
- деструктивное (дисфункциональное), т. е. формирующееся на базе стремлений, наносящих ущерб организации;
- нейтральное, т. е. не влияющее непосредственно на эффективность производственной деятельности (например, лидерство в группе работающих в одной организации садоводов-любителей).

Конечно, в реальной жизни грани между этими типами лидерства подвижны, особенно между конструктивным и нейтральным лидерством.

Конструктивное лидерство – один из важнейших компонентов эффективного руководства. Оптимальным для руководителя является сочетание в себе качеств формального и неформального лидера. Однако совмещение в одном лице этих социальных ролей, особенно роли руководителя и эмоционального лидера, трудно достижимо. Для эффективности управления обычно достаточно, чтобы руководитель одновременно являлся и деловым лидером. Конечно, уровень позиции, занимаемой руководителем в системе эмоциональных отношений, также влияет на эффективность руководства. Он не должен быть чрезмерно низким, переходящим в антипатию. В последнем случае эмоциональная неприязнь может существенно подрывать деловой и должностной авторитет руководителя и снижать эффективность его деятельности.

Эффективность управления непосредственно связана с оптимальным использованием ресурсов организации при решении насущных проблем и ее способностью достойно встретить требования ближайшего будущего (в расчете на новые достижения). В стабильной ситуации эффективность функционирования организации может быть обеспечена менеджментом без учета отношений лидерства.

Но в нестабильных условиях, требующих от организации постоянной готовности к изменениям в соответствии с новыми обстоятельствами и запросами, эффективность организационной деятельности зависит от потенциала лидерства.

#### **Список литературы**

1. **Маслова, В. М.** Управление персоналом / В. М. Маслова. – М. : Юрайт, 2011. – 448 с.
2. **Травин, В. В.** Развитие управленческого потенциала / В. В. Травин // Менеджмент в России и за рубежом. – 2010. – № 3. – С. 14–32.